

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: Koolieelse lasteasutuse õpetaja

Kaidi Mäe
ALGAJA ÕPETAJA JUHENDAMINE MENTORITE POOLT TARTU LINNA JA
MAAKONNA KOOLIEELSETES LASTEASUTUSTES ÕPETAJATE ENDI
HINNANGUL
bakalaureusetöö

Juhendaja: dotsent Hasso Kukemelk

Tartu 2019

Resümee

Algajate õpetajate juhendamine mentorite poolt Tartu linna ja maakonna koolieelsetes lasteasutustes õpetajate endi hinnangul.

Mentor aitab algajal õpetajal toime tulla esimese tööaasta raskustega. Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, millist tuge saavad algajad õpetajad mentoritelt õpetajate endi hinnangul Tartu linna ja maakonna koolieelsetes lasteasutustes. Uurimuse andmeid koguti poolstruktureeritud ankeediga. Andmete analüüsimiseks kasutati statistilise analüüsi tarkvara IBM SPSS Statistics & Amos 25. Valimi moodustasid 39 lasteaiaõpetajat Tartu linnast ja maakonnast, kelle pedagoogiline tööstaž on kuni kolm aastat. Uurimuse tulemustest selgus, et algajad õpetajad peavad mentorite tuge (pigem) piisavaks. Leiti, et algajad õpetajad saavad mentoritelt tuge peamiselt õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimisel ning õppe- ja kasvatustegevuste planeerimisel. Nad julgustavad ning annavad uusi mõtteid/ideid, aitavad tõsta kindlustunnet ja arendavad iseseisvust. Välja on toodud, millist tuge algajad õpetajad mentoritelt ootavad.

Võtmesõnad: algaja õpetaja, mentor, mentorlus, juhendamine, mentee, juhendatav.

Abstract

Mentor helps beginner teacher to cope with the difficulties arising from the job during the first year. The aim of the bachelor's thesis was to determine what kind of support do Tartu City and county kindergarten beginning teachers receive from mentors in their own opinion. The data was collected using semi-structured questionnaire. The data was analyzed by IBM SPSS Statistics & Amos 25. Selection was composed of 39 kindergarten teachers from Tartu city and county with up to three years of work experience. The study revealed that beginning teachers mostly find the support of mentors sufficient. It was learnt that mentors are mostly backing beginning teachers on learning- and educational activities and planning of the aforementioned. They offer encouragement and new ideas, help raise confidence and grow independence. Beginning teachers also brought out what kind of guidance they expect from mentors.

Key words: beginning teacher, mentor, mentorship, coaching, mentee,

Sisukord

Resümee	2
Abstract	2
Sisukord	3
1. Sissejuhatus	4
1.1 Mentorluse olemus	4
1.2 Õpetaja arenemine.....	6
1.3 Kutseaasta.....	7
2. Metoodika.....	9
2.1. Valim.....	9
2.2. Mõõtevahendid	9
2.3. Protseduur	9
3. Tulemused	10
4. Arutelu	16
Tänuõnad	19
Autorsuse kinnitus.....	19
Kasutatud kirjandus	20
Lisa 1. Küsitlus algajale õpetajale	

1. Sissejuhatus

Kogu maailmas jätavad paljud õpetajad õpetajaameti juba esimeste tööaastate jooksul (Thomas, Tuytens, Moolenaar, Devos, Kelchtermans & Vanderlinde, 2019). Kui algaja õpetaja ei saa piisavalt toetust, siis tunneb ta end üleliigsena ja pettununa, märgatavalt tõuseb stressitase ja oht läbipõlemiseks (Dias-Lacy & Guirguis, 2017). Läbipõlemine võib aga edasi viia töölt lahkumiseni. Kui algaja õpetaja tunneb ennast olulise ja võrdsena, siis võib ta olla sama enesekindel kui kogenud õpetaja (Vanassche & Kelchtermans, 2016). Käesoleva töö uurimistulemusi arvesse võttes on võimalik tõhustada mentorlust algajatele lasteaiaõpetajatele. Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on saada teada, millist tuge saavad algajad õpetajad mentoritelt õpetajate endi hinnangul Tartu linna ja maakonna koolieelsetes lasteasutustes.

Õpetajaamet nõuab suurt professionaalsust ja on algajale õpetajale väga suur pingutus, mistõttu on õpetaja toetamiseks esimestel tööaastatel paljudes maades kasutusele võetud tugiprogramme. Eestis alustati ettevalmistusi kutseaasta programmiks 2002. aastal ja programm rakendus esmakordselt 2004/2005 õppeaastal (Eisenschmidt, 2006). Algajal õpetajal võib nõuks ja toeks olla ka mentor väljapoolt kutseaasta programmi, olles sama asutuse kogenud töötaja.

Mentor on inimene, kes aitab teisel inimesel arengut sügavuti mõtestada, arvestades, kui kaugel on mentee oma arenguga, mida ta parasjagu vajab arenemiseks ning pakkudes talle selleks sobivaid võimalusi (Tõnismäe & Gern, 2008).

Mentee on mentorlussuhte teine osapool ehk mentori poolt arendatav inimene (Tõnismäe & Gern, 2008). Käesolevas töös on menteena kasutatud ka algajat õpetajat.

1.1 Mentorluse olemus

Mõiste „mentor“ on võetud Kreeka mütoloogiast (Wai-Packard, s.a.). Homeros kirjutab „Odüsseias“, et Ithaka kuningas Odüsseus määras enne Trooja linna piiramist oma kodu ja poja Telemachose kaitsjaks oma vana sõbra Mentori. Mentori kuju võttis endale aeg-ajalt sõja- ja tarkusejumalanna Athena. Seega oli Mentor aastaid Telemachose õpetaja, nõustaja ja sõber. Analüüsides, mis läks hästi ja mis vajaks edaspidi teisiti tegemist, toimisid Telemachose jaoks, kuid olid samal ajal õpetlikud ka Athenale endale (Merlevede & Bridoux, 2004). Näeme, et juba Ithakal oli Mentori tegevuse ampluaa hoomamatult lai.

Tänapäeva mentorlusel puudub ühtne kindel definitsioon ja sellel on palju erinevaid variatsioone (Ehrich & Hansford, 1999). Seetõttu tõlgendavad erinevad autorid seda erinevalt.

Nii on ka inglisekeelne väljend „mentoring“ eesti keelde tõlgitav nii kitsamalt juhendamise kui laiemalt mentorlusena. Seetõttu on ka käesolevas töös kasutatud nii juhendamist kui mentorlust. Järgnevalt on toodud mõningad seletused mentorlusele. Tõnismäe ja Gern (2008) soovivad kasutada mõlemat meetodit paralleelselt ja nende järgi mentorluse ja juhendamise erinevus seisneb isikulisel poolel ehk siis juhendamise puhul on oluline vaid töötaja selline areng, mis on seotud selgete tööalaste eesmärkidega. Mentorluse puhul on lisaks tööalasele arengule oluline ka isikuline areng. Nemad soovivad algul alustada juhendamisest ja vajadusel ning võimalusel liikuda edasi mentorluse juurde. Siiski soovitatakse ka juhendamise juures kasutada sõna „mentor“. Mentorlus on suhe kogenud töötaja ehk mentori ja algaja ehk mentee vahel (Ehrich & Hansford, 1999; Wai-Packard, s.a.). Psühhosotsiaalne mentorlus aitab tõsta mentee eneseusku (Ragins & Cotton, 1999). Mentor edendab mentee professionaalset, akadeemilist või isiklikku arengut (Donaldson, Ensher, & Grant-Vallone, 2000).

Inimese toetamist jõudmaks järgmisele arenguastmele nimetatakse mentorluseks. Tihti tekib vajadus mentori toe järele, kui isiku tööalases elus toimub muutus ning avanevad uued väljakutsed ja liigutakse ühelt identiteeditasandilt teisele (Tõnismäe & Gern, 2008). Mentor toetab mentee refleksiooni ja tema enesearengu kavandamist (Eisenschmidt, 2006). Edukus sõltub suuresti mentori/juhendaja teadmiste tasemest, õpetamisoskusest ja huvist asja vastu (Üksvärav, 2008). Eisenschmidt ja Poom-Valickis (2010) toovad välja, et algajad õpetajad peavad mentorit justkui kohalikuks giidiks. Uute töötajate mentorlusprogrammid on asutustes väga hinnatud ja on oluliselt tõstnud töötajate rahulolu ja pühendumist tööle (Tõnismäe & Gern, 2008). Mida rohkem algajad õpetajad esimesel tööaastal kogevad toetust, seda kõrgem on nende tööalane rahulolu ja sisemine motivatsioon (Thomas et al., 2019).

Juhendamine on juhendatava töötulemuste ja õpivõime arendamine eeskätt läbi tagasiside andmise. Samas on selle osad ka motiveerimine, õigete küsimuste esitamine ja juhtimisstiili sobitamine vastavalt juhendatava valmidusastmele (Landsberg, 2003). Ennekõike toimub juhendamine vahetu ülemuse ja mentorlus kogenud õpetaja abiga ning lisaks Landsbergi poolt välja toodule aitab juhendaja selgusele jõuda juhendatava tugevates ja nõrkades külgedes ning planeerib meetodid positiivsete külgede tugevdamiseks ja nõrkuste kõrvaldamiseks (Üksvärav, 2008). Psühhosotsiaalne mentorlus aitab tõsta mentee eneseusku (Ragins & Cotton, 1999).

Mentoriks saamise aluseks on kogemused, sisemine tasakaal ja valmisolek pidevaks arenguks. Ka mentorioskusi on vaja pidevalt täiendada ja arendada. Hea mentor on sisemiselt tasakaalus ja suudab läbi enda mõista ka mentee käitumist, tegutsemismotiive ja aitab peegeldades leida uusi võimalusi asjade teistmoodi tegemiseks (Tõnismäe & Gern, 2008).

Samuti peab mentor meeles pidama, et mentorlus on koostöö. Ei ole vaja karta, et algajate õpetajate ettevalmistus on kaasaegsem ja nende teadmised ei ole ajakohased (Eisenschmidt, 2006). Mentoril peab olema vähemalt kolmeaastase pedagoogilise töö kogemus ning läbitud juhendamisalane koolitus. Mentor töötab kutseaastal õpetaja partnerina, juhendab ja nõustab teda ning annab talle regulaarset tagasisidet. Mentor annab ka õpetajakoolitust läbiviivale õppeasutusele tagasisidet õpetajakoolituse õppekava kohta (Õpetajate koolituse raamnõuded, 2000).

1.2 Õpetaja arenemine

Õpetajaks kujunemine on väga pikk ja keeruline protsess, mis kestab aastaid ning võib alata juba siis, kui tulevikus õpetajaks saav inimene käib alles lasteaias. Eelkooliealine laps on väga mõjutatav täiskasvanute poolt, seega sõltub tema tundemaailm ja maailmanägemus suuresti õpetaja hinnangutest ja suhtumisest (Talts, 1999). Kuna kultuuririkka Eesti ühiskond on väike, siis tehtud vead on suuremate tagajärgedega kui suurriikidel, kellel on rohkem manööverdusruumi (Ruus & Sarv, 2010).

Kaljuve (2010) toob välja, et kui algaja õpetaja suundub tööle, siis on tal palju mõtteid ja ideid, kuidas võiks ja peaks. Töötades ta avastab, et tegelikkus ei ole nendeks ideedeks veel valmis, mistõttu võib algaja õpetaja jätta kõrvale koolist saadud ideed ja võtta omaks asutuses kasutusel olevad õpetamis- ja kasvatusvõtted. Algaja õpetaja jaoks on iga hea nõu ülimalt oluline ja seetõttu võetakse sageli nõuandeid arvesse ilma, et neid kriitiliselt analüüsitaks (Eisenschmidt & Poom-Valickis, 2010). Ametialaseks arenemiseks peab õpetajal olema arusaam, et millegi uutmoodi tegemiseks on vaja teha seda paremini kui seni. Professionaalse arenguta on õpetaja rahul oma senise tegevusega ega näe vajadust selle muutmiseks. Seetõttu – et areneda, tuleb kasvõi natuke olla rahulolematu (Evans, 2010). Heaks õpetajaks arenemine on tihti vastuolude ületamine, varasemate ja uute kogemuste ja arusaamade võrdlemine ning nendest õppimine (Eisenschmidt & Poom-Valickis, 2010).

Maisla (2007) väidab, et kuigi õpetajad töötavad suure hulga inimeste keskel, tunnevad nad sageli ennast üksildasena. Kogenud õpetajate teadmised võivad olla väga erinevad. Seetõttu ei ole professionaalsus tagatud ainuüksi algaja õpetaja suunamisega kogenud õpetaja juhendamisele (Meijer, 2013). Kui juhendajal endal oli põhjalike teadmistega metoodiline juhendaja, on tõenäolisem, et tema poolt juhendatu saab omakorda parema ettevalmistuse (Lepp, Remmik, Leijen, & Karm, 2014), seega peitub juhendamise edukuses omamoodi dominoefekt.

Moir (1990, viidatud New Teacher Center, 2016j) on kirjeldanud viit arenguetappi, mida algajad õpetajad läbivad oma esimesel tööaastal:

1. Ootuste etapp (anticipation) algab enne tööle asumist ja võib kesta veel paaril esimesel töönädalal. Selles etapis on palju ootusärevust ja õpetajaameti idealiseerimist.
2. Ellujäämise etapi (survival) kestvus on esimene kuu tööl. Algajaid õpetajaid tabavad ootamatud probleemid ja olukorrad. Toimub kohanemine reaalsusega. Ellujäämise etapis on õpetaja väga keskendunud ja rutiinist kinni pidavad.
3. Pettumuse etappi (disillusionment) jõuatakse 6.-8. töönädalal. Pettumusele aitab kaasa taipamine, et asjad ei suju nii nagu soovitakse. Selles etapis hakatakse kahtlema oma kompetentsuses, esineb palju stressi ja paljud algajad õpetajad haigestuvad. Pettumuse etapp võib algajatele olla kõige suurem väljakutse.
4. Taastärkamise etapp (rejuvenation) algab tavaliselt jaanuaris koos uue lootusega. Ollakse valmis jätma minevikumured selja taha ja eneseusk hakkab vaikselt tõusma.
5. Tagasivaatav etapp (reflection) algab mais, mil mõeldakse tagasi esimesele aastale, mis läks hästi ja milliseid muutusi soovitakse sisse viia järgmisel aastal.

1.3 Kutseaasta

Mida rohkem on esimesel tööaastal positiivseid eduelamusi, seda kindlam on algaja õpetaja oma kutsevalikus, mis omakorda toetab edasist arengut. Toetamaks algajat õpetajat kohanemis- ja õppimisperioodil ja välistamaks vaid katse-eksitus-meetodil õppimist, on paljudes maades kasutusel õpetaja kohanemist toetavad tugiprogrammid. Eestis alustas sel eesmärgil 2004/2005 õppeaastal kutseaasta programm üldhariduskoolide õpetajatele ja 2005/2006 laienes see ka lasteaia ja kutsekooli õpetajatele (Eisenschmidt & Poom-Valickis, 2010). Kutseaasta aluseks on õpetajakoolituse riiklik arengukava ja raam nõuded, eesmärgiks alustavate õpetajate süsteemne ja professionaalne toetamine esimestel tööaastatel ning pakkuda jätkuvat professionaalse arengu võimalust läbi esmaõppes saadud teadmiste, oskuste ja hoiakute arendamise ja kogemuste vahetamise (Kutseaasta, s.a.).

Kooli- ja lasteaiakeskkonnast väljapool on Tallinna Ülikooli ja Tartu Ülikooli kutseaasta keskused. Neis korraldatakse mentorkoolitust, algaja õpetaja tugiprogrammi seminare ning kutseaasta täitmise pidevat järelvalvet (Eisenschmidt & Poom-Valickis, 2010). Kutseaasta on kõigile osalejatele tasuta ja seda rahastab haridus- ja teadusministeerium. Kutseaastast osa võttev õpetaja koostab individuaalse arengumapi, mille sisuks on tema tegevus esimesel tööaastal ja eneseanalüüs (Õpetajate koolituse raamnõuded, 2000).

Kutseaasta ja mentorluse sisu ja eesmärgid tulenevad haridussüsteemist ja on seega osaks iga riigi hariduspoliitikast (Eisenschmidt, 2006). Eestis rakendatava kutseaasta alusteks (Eisenschmidt & Poom-Valickis, 2010) olid põhimõtted:

1. kool kui õppiv organisatsioon, kus õpetajate vahel on koostöö ja vastastikune arengu toetamine ning kus mentor toetab algaja õpetaja professionaalset arengut, aidates tal kohaneda asutusega, õpetajakutsega ja lahendada tööprobleeme;
2. paralleelselt toimub professionaalne sotsialiseerumine organisatsioonis, millega algaja õpetaja saab õpetajaskonna liikmeks;
3. toimub professionaalne pidev areng, mille aluseks on õpetaja valmisolek end arendada, oma tegevust analüüsida ja seda reflekteerida.

Esimestel tööaastatel on algajal õpetajal palju kahtlusi ja ebakindlust (Mitchell, Reilly, & Logue, 2009). Mentorid ja juhendajad aitavad luua tähenduse tööle, mida organisatsiooni liikmele meeldib teha, ning ühendada seda väärtustega (Tõnismäe & Gern, 2008). Darling-Hammond (2010) toob välja, et umbes 30% algajatest õpetajatest jätavad õpetajaameti esimese viie aasta jooksul. Watkinsi (2005) uurimus näitab, et 29% algajatest õpetajatest jätavad õpetajaameti aga juba esimese kolme tööaasta jooksul. Seega on esimestel aastatel algajate õpetajate toetamine ülioluline.

Algajate õpetajate toetamist on Eestis lõputöödena uuritud üldhariduskoolides (Markus, 2013; Õun, 2015) ja kutsekoolides (Puskar, 2013; Eller, 2015). Trussi (2018) bakalaureusetööst selgus, et turvatunde ja oskuste tõstmiseks soovivad algajad õpetajad lasteaedadele, et asutuse poolt tuleks määrata alustavale õpetajale mentor, kelle toetusega ta saab arvestada. Lasteaedades on teemat väga vähe uuritud ning Tartu linna ja Tartu maakonna kohta ei ole autor andmeid leidnud. Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on saada teada, millist tuge saavad algajad õpetajad mentoritelt õpetajate endi hinnangul Tartu linna ja maakonna koolieelsetes lasteasutustes. Töös on püstitatud uurimisküsimused:

1. Kui paljud koolieelsete asutuste algajatest õpetajatest saavad või on saanud mentoritelt tuge?

2. Millised on mentorite poolsed toetusviisid algajatele õpetajatele?
3. Kui piisavaks peavad algajad õpetajad tuge, mis nad on mentoritelt saanud?
4. Millist täiendavat tuge algajad õpetajad ootavad mentorilt?

2. Metoodika

2.1. Valim

Antud töö valim moodustati kõikset valimit kasutades. Tartu linna ja Tartu maakonna valdade kodulehtedel olevate andmete järgi on Tartu linnas ja maakonnas kokku 77 munitsipaal- ja eralasteaeda ning kõigi nende lasteaedade direktoritele saadeti kiri palvega edastada see algajatele õpetajatele, kelle tööstaaz on kuni kolm aastat. Kirjas oli elektrooniline link küsimustikule, mis koostatud Google Forms keskkonnas. Küsitlusele vastas kokku 39 algajat õpetajat.

2.2. Mõõtevahendid

Andmed koguti poolstruktureeritud ankeediga. Ankeedi eelis võrreldes teiste andmekogumismeetoditega on võimalus kaasata palju uuritavaid (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2005). Ankeet, mis on toodud Lisas 1, on koostatud põhinedes uurimisküsimustele. Ankeedis on 19 küsimust. Hinnangute andmiseks kasutati 5-pallist Likerti skaalat, kus hinnanguid anti skaalal 1-5.

Küsitluse usaldusväärsuse tõstmiseks viidi läbi pilootuurimus. Pilootuurimuse eesmärgiks oli välja selgitada küsimustiku sobivus. Pilootuurimuses osales neli algajat lasteaiaõpetajat, kes ei tööta ei Tartu linnas ega maakonnas. Ankeedi ülesehitust ei olnud vaja muuta, küll aga muudeti veidi sõnastust ja algselt ühe küsimusena olnud küsimusest tehti kaks eraldi küsimust (küsimused 14 ja 15).

Autor mõistab, et küsimuste arv on väike, kuid käesolev töö on autori esimeseks kvantitatiivseks uurimustööks.

2.3. Protseduur

Algajate õpetajate küsitlemiseks kasutati ankeete elektroonilises Google Forms keskkonnas. Elektroonilise ankeedi link edastati õpetajatele, kellel paluti ankeedile vastata, läbi lasteaedade direktorite. Kui küsimustiku sulgumiseni oli jäänud pool nädalat, saadeti

korduspalve meeldetuletusega, kus oli ka välja toodud, millal küsimustik sulgub. Kokku tuli üheksast Tartu maakonna ja viiest linna lasteaiast vastus, et neil on kõik õpetajad pikema kui 3-aastase tööstaažiga. Kolmest lasteaiast tuli vastus, et kiri edastati algajatele õpetajatele. Küsitlusele vastas kokku 39 algajat õpetajat, kellest 21 õpetajat (53,8%) töötab Tartu linna lasteaedades ja 17 õpetajat (43,6%) Tartu maakonna lasteaedades, 1 õpetaja jättis vastavale küsimusele vastamata. Vastanute vanuseline jaotuvus on toodud tabelis 1.

Tabel 1. Algajate õpetajate vanuseline jaotuvus

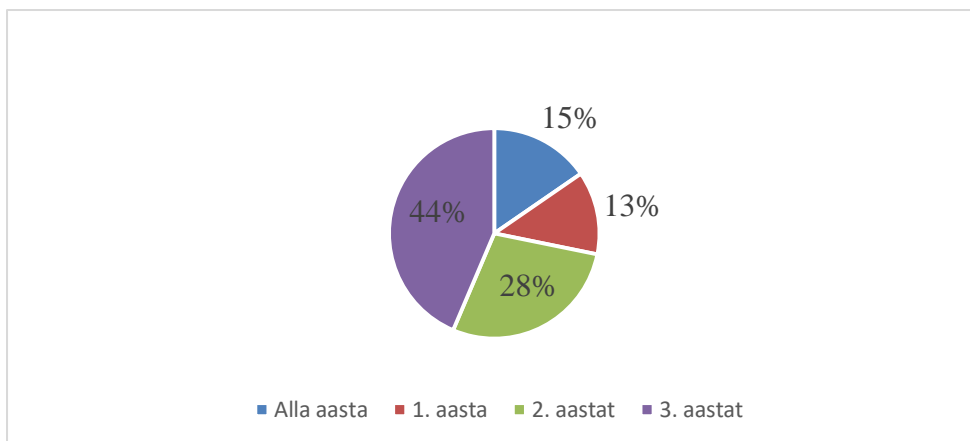
	Sagedus	Protsent
Kuni 30	21	53,8
31-40	12	30,8
41-50	5	12,8
51-60	1	2,6
Kokku	39	100,0

Andmete analüüsimiseks kasutati statistilise analüüsi tarkvara IBM SPSS Statistics & Amos 25. Ankeedi reliaablus selgitati Cronbach'i alfaga.

Küsitluse eetilisus on tagatud vastajate anonüümsusega, osalemine oli vabatahtlik ja tulemusi on kasutatud üldistatud kujul.

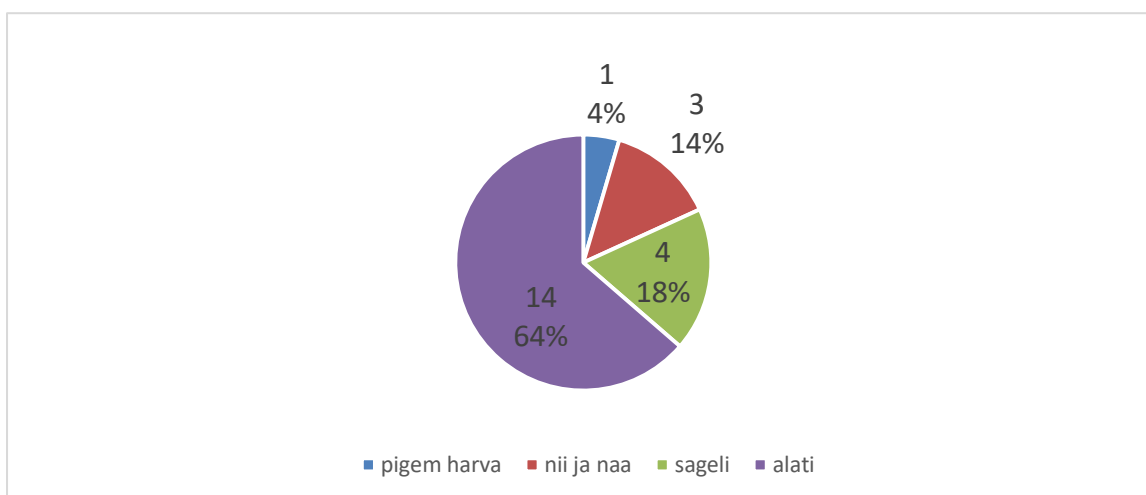
3. Tulemused

Küsitlusele vastanud algajatest õpetajatest 6 õpetajat on töötanud õpetajana alla aasta, 5 õpetajat 1 aasta, 11 õpetajat 2 aastat ja kõige rohkem, 17 õpetajat on töötanud kolm aastat. Tööstaaži protsentuaalne jaotus on täpsemalt välja toodud joonisel 1. Kutseaasta programmis on osalenud 13 (33,3%) küsitlusele vastanud algajat õpetajat, kellest 11 oli esimesel tööaastal ka mentor. Samas esimesel tööaastal oli mentor kokku 22 algajal õpetajal (56,4%). Neist omakorda viis algajat õpetajat said ise valida, kellest saab nende mentor. Tartu linna koolieelsetes lasteasutustes töötavatel algajatel õpetajatel oli esimesel tööaastal mentor 14 ja Tartu maakonnas töötavatel algajatel õpetajatel 8.



Joonis 1. Algajate õpetajate hinnangud mentori kättesaadavusele.

Mentoriga algajatest õpetajatest 9 (41%) hinnangul sujus koostöö mentoriga hästi, 7 (32%) hinnangul pigem hästi, nii ja naa 5 õpetajal (23%) ja vaid üks algaja õpetaja (4%) leidis, et koostöö sujus pigem halvasti. Halvasti ei sujunud koostöö mentoriga kellegi hinnangul. Üldjuhul oli mentor kätte saadav alati või sageli. Hinnangute jaotus mentori kättesaadavusele on toodud joonisel 2. Algajad õpetajad suhtlesid oma mentoritega peamiselt otse ehk näost näkku. Selle suhtlusviisi märkis ära 20 õpetajat, neist 13 jaoks oli see ainus viis mentoriga suhtlemiseks. Võrdsest neli algajat õpetajat suhtles lisaks otsesele suhtlusele mentoriga telefoni või e-kirja teel. Üks õpetaja suhtles mentoriga ainult telefoni või e-kirja teel ja üks õpetaja lisaks otsesele suhtlusele ka Facebookis. Üks algaja õpetaja tõi välja, et talle küll määrati mentor, kuid ei vajanud mentori tuge, sai vajaliku toetuse oma paariliselt.



Joonis 2. Algajate õpetajate hinnang mentori kättesaadavusele.

Saamaks teada algajate õpetajate hinnangut oma mentori olemusele ja kes mentor nende jaoks oli, analüüsiti väidete 10.1-10.13 tulemusi. Õpetajate hinnangute jaotus ja hinnangute keskmised on toodud tabelis 2.

Tabel 2. Algajate õpetajate hinnangud mentori olemusele.

Väide	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	M	SD	N
10.1 sõber	4,5	22,7	40,9	18,2	13,6	3,14	1,082	22
10.2 kriitiline sõber	18,2	22,7	31,8	18,2	9,1	2,7	,953	22
10.3 koostööpartner	-	4,8	14,3	33,3	47,6	4,24	,889	21
10.4 eeskuju	-	-	27,3	36,4	36,4	4,09	,811	22
10.5 giid/teejuht	4,5	18,2	9,1	31,8	36,4	3,77	1,270	22
10.6 algataja	18,2	18,2	31,8	13,6	18,2	2,95	1,362	22
10.7 kuulaja	-	9,1	22,7	40,9	27,3	3,86	,941	22
10.8 küsija	9,1	13,6	36,4	22,7	18,2	3,27	1,202	22
10.9 julgustaja	4,5	13,6	9,1	40,9	31,8	3,82	1,181	22
10.10 nõuandja	-	9,1	9,1	40,9	40,9	4,14	,941	22
10.11 vigadest päästja	27,3	13,6	45,5	4,5	9,1	2,55	1,224	22
10.12 innustaja	9,1	9,1	18,2	27,3	36,4	3,73	1,316	22
10.13 suunaja	9,1	9,1	13,6	40,9	27,3	3,68	1,249	22

Märkused. 1- Ei, 2- Pigem ei, 3- Nii ja naa, 4-Pigem jah, 5-Jah, M- aritmeetiline keskmine, SD- standardhälve, N- vastajate arv

Tabelist selgub, et algajate õpetajate jaoks vastab mentor kõigile antud väidetele. Kõige kõrgemad hinnangud sai mentor kui koostööpartner ($M=4,24$, $SD=,889$), nõuandja ($M=4,14$, $SD=,941$) ja eeskuju ($M=4,09$, $SD=,811$). Kõige vähem nägid algajad õpetajad mentorit vigadest päästja ($M=2,55$, $SD=1,224$), kriitilise sõbra ($M=2,7$, $SD=,953$) ja algatajana ($M=2,95$, $SD=1,362$).

Mentorilt saadud tugi oli 8 (36,4%) õpetaja hinnangul täiesti piisav, sama paljude hinnangul pigem piisav. Ühe (4,5%) õpetaja hinnangul oli saadud tugi ebapiisav ja veel ühe hinnangul pigem ebapiisav, 4 (18,2%) õpetajat andis hinnanguks nii ja naa.

Selgitamaks välja, millistel teemadel algajad õpetajad mentoritelt toetust said, esitati väited 12.1-12.7. Noorte õpetajate hinnangute jaotus ja hinnangute keskmised on täpsemalt välja toodud tabelis 3. Kõige rohkem said algajad õpetajad toetust õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimisel ($M=3,27$, $SD=1,032$) ja õppe- ja kasvatustegevuste planeerimisel ($M=3,23$, $SD=1,307$). 13 algajat õpetajat andis hinnangu ka muu all, aga täpsustas seda ainult 5 õpetajat. Muude teemade all toodi välja tervis ja kuidas ennast hoida, praktiliste tööde suunamine ning teiste kuulamine. Üks vastaja kirjutas, et määratud mentor oli kohati ise ebapädev ja tundis vähe huvi.

Tabel 3. Algajate õpetajate hinnangud mentori toetusele teemade lõikes.

Väide	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	M	SD	N
12.1 Õppe- ja kasvatus- tegevuste planeerimine	18,2	14,5	27,3	36,4	13,6	3,23	1,307	22
12.2 Õppe- ja kasvatus- tegevuste läbiviimine	-	27,3	31,8	27,3	13,6	3,27	1,032	22
12.3 Laste arengu analüüsimine	18,2	22,7	18,2	22,7	18,2	3,00	1,414	22
12.4 Lastevanematega suhtlemine	27,3	9,1	31,8	4,5	27,3	2,95	1,558	22
12.5 Õppe- ja kasvukesk- konna kujundamine	22,7	13,6	22,7	22,7	18,2	3,00	1,447	22
12.6 Analüüsi teostamine	22,7	18,2	9,1	27,3	22,7	3,09	1,540	22
12.7 Muu	38,46	-	46,15	7,69	7,69	2,46		13

Märkused. 1- Vähe, 2- Pigem vähe, 3- Nii ja naa, 4- Pigem palju, 5- Palju, M- aritmeetiline keskmine, SD- standardhälve, N- vastajate arv

Mentorilt saadi peamiselt positiivset tagasisidet (M= 3,95, SD= 1,090) ja konstruktiivset kriitikat (M= 3,32, SD= 1,323). Negatiivset tagasisidet (M= 1,41, SD= ,854) saadi väga vähe, vaid üks vastanutest sai negatiivset tagasisidet pigem tihti.

Selgitamaks välja, milliseid uusi teadmisi algajad õpetajad said mentorlusprogrammist, analüüsiti väitele 14.1-14.6 antud tulemusi. Saadud teadmiste hinnangute jaotus ja hinnangute keskmised on toodud tabelis 4.

Tabel 4. Algajate õpetajate hinnangud mentorlusprogrammist saadud teadmistele.

Väide	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	M	SD	N
14.1 Uued kogemused	9,5	9,5	28,6	52,4	-	3,24	,995	21
14.2 Oskuste lihvimine	-	23,8	19,0	57,1	-	3,33	,856	21
14.3 Uued töövõtted	-	28,6	19,0	52,4	-	3,24	,889	21
14.4 Uued mõtted/ideed	-	19,0	14,3	66,7	-	3,48	,814	21
14.5 Teine vaatenurk	-	14,3	28,6	57,1	-	3,43	,746	21
14.6 Julgustus	4,8	4,8	14,3	76,2	-	3,62	,805	21

Märkused. 1- Väga vähe, 2- Pigem vähe, 3- Ei oska öelda, 4- Pigem palju, 5- Palju, M- aritmeetiline keskmine, SD- standardhälve, N- vastajate arv

Tabelist selgub, et kõige rohkem saadi julgustust (M= 3,62, SD= ,805) ja uusi mõtteid/ideid (M= 3,48, SD= ,814). Kõige vähem saadi uusi kogemusi ja uusi töövõtteid (mõlemal M=3,24).

Saamaks teada, millise hinnangu annavad algajad õpetajad oma arengule esimese tööaasta jooksul mentori käe all, esitati viis väidet, mida analüüsiti ja mille täpsem hinnangute

jaotus ja hinnangute keskmised on toodud välja tabelis 5. Tabelist lähtub, et kõige kõrgemaks hindasid algajad õpetajad enda kindlustunde ($M= 3,95$, $SD= ,722$) ja iseseisvuse arengu ($M=3,91$, $SD= ,811$).

Tabel 5. Algajate õpetajate hinnangud mentorluse jooksul toimunud arengule.

Väide	1	2	3	4	5	M	SD	N
	%	%	%	%	%			
15.1 Isiklik areng	-	4,5	36,4	50,0	9,1	3,64	,727	22
15.2 Tööalane areng	-	13,6	18,2	54,5	13,6	3,68	,894	22
15.3 Enesehinnangu tõus	-	9,1	18,2	54,5	18,2	3,82	,853	22
15.4 Iseseisvus	-	4,5	22,7	50,0	22,7	3,91	,811	22
15.5 Kindlustunne	-	4,5	13,6	63,6	18,2	3,95	,722	22

Märkused. 1- Väga väike, 2- Pigem väike, 3- Ei oska öelda, 4- Pigem suur, 5- Väga suur, M- aritmeetiline keskmine, SD- standardhälve, N- vastajate arv

Selgitamaks välja algajate õpetajate ootuseid mentorile, analüüsiti väidete 16.1-16.11 tulemusi. Õpetajate hinnangute jaotus ja hinnangute keskmine on toodud tabelis 6. Tabelist on näha, et algajad õpetajad ootavad ennekõike, et mentor oleks motiveeritud ($M= 4,84$, $SD= ,583$), empaatiline ($M= 4,77$, $SD= ,617$) ja oskaks suhelda ($M= 4,77$, $SD= ,617$). Algajate õpetajate hinnangul on kõige vähem oluline, et mentoril oleks hea kriitikataluvus ($M= 4,13$, $SD= ,885$), pingetaluvus ($M= 4,5$, $SD= ,915$) ja huumorimeel ($M= 4,15$, $SD= 1,018$).

Tabel 6. Algajate õpetajate ootused mentorile.

Väide	1	2	3	4	5	M	SD	N
	%	%	%	%	%			
16.1 Usaldusväärsus	-	3,2	3,2	9,7	83,9	4,74	,682	31
16.2 Empaatiilisus	-	3,2	-	12,9	83,9	4,77	,617	31
16.3 Kannatlikkus	-	3,2	3,2	12,9	80,6	4,71	,693	31
16.4 Pingetaluvus	-	6,5	9,7	25,8	58,1	4,35	,915	31
16.5 Kriitikataluvus	-	6,5	12,9	41,9	38,7	4,13	,885	31
16.6 Motiveeritus	-	3,2	-	6,5	90,3	4,84	,583	31
16.7 Ajaplaneerimisoskus	-	6,7	-	30,0	63,3	4,5	,820	30
16.8 Kuulamisoskus	-	3,2	3,2	12,9	80,6	4,71	,693	31
16.9 Huumorimeel	-	9,7	9,7	16,1	64,5	4,35	1,018	31
16.10 Suhtlemisoskus	-	3,2	-	12,9	83,9	4,77	,617	31
16.11 Eneseteadlikkus	-	3,2	9,7	16,1	71,0	4,55	,810	31

Märkused. 1- Ei ole oluline, 2- Pigem ei ole oluline, 3- Ei oska öelda, 4- Pigem oluline, 5- Oluline, M- aritmeetiline keskmine, SD- standardhälve, N- vastajate arv

Saamaks teada, millised on algajate õpetajate ootused mentorlusele, analüüsiti väidete 17.1-17.9 tulemusi. Algajate õpetajate hinnangute jaotus ja hinnangute keskmine on toodud

tabelis 7. Tabelist lähtub, et kõige rohkem ootavad algajad õpetajad mentorlusprogrammist tööalast arengut ($M= 4,74$, $SD= ,575$) ja julgustust ($M= 4,74$, $SD= ,514$). Kõige väiksemad ootused on isiklikule arengule ($M= 4,29$, $SD= ,902$), uutele töövõtetele ($M= 4,58$, $SD= ,620$) ja enesehinnangu tõusule ($M= 4,58$, $SD= ,421$).

Tabel 7. Algajate õpetajate ootused mentorlusele.

Väide	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	M	SD	N
17.1 Isiklik areng	3,2	-	9,7	38,7	48,4	4,29	,902	31
17.2 Tööalane areng	-	-	6,5	12,9	80,6	4,74	,575	31
17.3 Uued kogemused	-	-	3,2	25,8	67,7	4,61	,615	31
17.4 Oskuste lihvimine	-	-	3,2	32,3	64,5	4,61	,558	31
17.5 Uued töövõtted	-	-	6,5	29,0	64,5	4,58	,620	31
17.6 Uued mõtted/ideed	-	-	-	38,7	61,3	4,61	,495	31
17.7 Teine vaatenurk	-	-	3,2	32,3	64,5	4,61	,558	31
17.8 Julgustus	-	-	3,2	19,4	77,4	4,74	,514	31
17.9 Enesehinnangu tõus	-	-	9,7	22,6	67,7	4,58	,421	31

Märkused. 1- Ei ole oluline, 2- Pigem ei ole oluline, 3- Ei oska öelda, 4- Pigem oluline, 5- Oluline, M- aritmeetiline keskmine, SD- standardhälve, N- vastajate arv

Leidmaks, kas mentorit omanud algajatel õpetajatel on suuremad ootused mentorlusele, leiti korrelatsioon Spearman'i astakkorrelatsiooniga, kuna tunnused ei vasta normaaljaotusele. Tulemustes ei ilmnenud seost mentori olemasoluga. Leitud sisukad astakkorrelatsioonid on toodud tabelis 8. Kõige tugevam seos on uutel töövõtetel ja uutel kogemustel ($,925$) ja nende vahel on statistiliselt oluline erinevus ($p= ,000$).

Tabel 8. Spearman'i astakkorrelatsioon mentoriga ja mentorita õpetajate hinnangute võrdluses ootustes mentorlusele.

Tunnus	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1.Isiklik areng	1							
2.Tööalane areng	,414*	1						
3.Uued kogemused	,578**	,735**	1					
4.Oskuste lihvimine	,402*	,675**	,674**	1				
5.Uued töövõtted	,505**	,706**	,925**	,618**	1			
6.Uued mõtted/ideed	,439*	0,457**	,596**	,527**	,665**	1		
7.Julgustus	,488*	,524**	,504**	,440*	,411*	,524**	1	
8.Enesehinnangu tõus	,592*	,772**	,736**	,678**	,698**	,477**	,629**	1

Märkus: * korrelatsioonid usaldusnivool $p<0,05$, ** korrelatsioonid usaldusnivool $p<0,01$

Algajad õpetajad ootavad mentorilt täiendavat tuge kogemuste, teadmiste, uute mõtete ja nõuannete näol ning toetust raskuste või arusaamatuste tekkimisel ja konstruktiivset tagasisidet. Oodatud on reaalsed soovitusel, elulised kogemused, materjalid ja soovitusel kirjandusele olulistel teemadel, näiteks toimetulek erinevate erivajadustega. Suureks abiks on, kui saab algaja jaoks erinevatel tähtsatel teemadel rääkida ja analüüsida. Veel toodi välja ausus, usaldusvärsus, koostöötahe, sallivus, aktiivsus ja tahe olla toeks. Üks vastanutest ei soovi lisatuge.

Kui küsitlusele vastajad oleksid ise algajad õpetajad, siis pööraksid nad ise rohkem tähelepanu väga paljudele asjadele. Korduvalt mainiti ära, et oluline on olla noore õpetaja jaoks alati olemas, anda edasiviivat tagasisidet ja jälgida ning julgustada, et algaja ei jääks oma murede ja küsimustega üksi. Ka pöörataks rohkem tähelepanu enesekindlusele, enesekehtestamisele, eneseregulatsioonile, paindlikkusele, sõbralikkusele, suhtlemisele, kohanemisele nii rühmas kui meeskonnas ja koostööle, toimetulekule erivajadustega lastega. Tähtis on kogemuste jagamine. Ühest küljest toodi välja reeglite järgimist ja tegevuste planeerimist, teisalt aga leiti, et jäigalt ei tasuks olla kinni õppekavas ega planeeritud tegevustes, sest kõike saab sujuvalt muuta ja õppekava saab nagooni täidetud. Ka on oluline töövälise elu rõhutamine ja õppetegevuse välised ülesanded ja lasteaeda puudutavad teemad, näiteks ürituste korraldamine. Üks vastaja jälgiks, et alustaval õpetajal ei oleks liiga suur koormus ja tema tööd ei hakataks kohe mingite meetoditega hindama. Samuti peeti oluliseks nii enda kui laste tegevuse analüüsimist. Leiti, et oleks väga hea, kui algaja õpetaja peaks päevikut, kuhu fikseerib ja analüüsib päeval toimunu, sest see laseb algajal kodus rahulikult olla, võimaldades keskendumist endale ja puhkamisele, samas on mentoriga suheldes niiviisi hea jälle probleemide üle arutleda. Üks noor õpetaja, kellel pedagoogilist tööstaaži kaks aastat, oli juba jõudnud ka ise olla mentoriks, aga tundis end selles rollis ebamugavalt, kuna enda kogemus oli alles väga väike.

4. Arutelu

Bakalaureusetöö eesmärgiks oli saada teada, millist tuge saavad algajad õpetajad mentoritelt õpetajate endi hinnangul Tartu linna ja maakonna koolieelsetes lasteasutustes.

Eesmärgi täitmise eelduseks püstitatud esimene uurimisküsimus „Kui paljud koolieelsete asutuste algajatest õpetajatest saavad või on saanud mentoritelt tuge?“ sai vastuse. Tuginedes uurimistulemusele saab öelda, et uurimuses osalenud 39. algajast õpetajast

22 ehk 56,4% saavad või on saanud tuge mentoritelt. Seejuures peaaegu 2/3 (63,6%) mentorite toetust saanud algajatest õpetajatest töötab Tartu linnas.

Teine püstitatud uurimisküsimus oli „Millised on mentorite poolsed toetusviisid algajatele õpetajatele?“ sai osaliselt vastuse. Selgus, et olles peamiselt koostööpartner ja nõuandja, on mentorite toetus algajatele õpetajatele tagatud kõigis teemades, kuid ennekõike saavad Tartu linna ja maakonna lasteaedade algajad õpetajad toetust õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimisel ning õppe- ja kasvatustegevuste planeerimisel. Samuti said algajad õpetajad mentoritelt julgustust ja uusi mõtteid/ideid, mida võib samuti lugeda omamoodi toetuseks. Psühhosotsiaalne mentorlus aitab tõsta mentee eneseusku (Ragins & Cotton, 1999) ja seda näitas ka käesolev uurimus, sest mentorit omanud algajate õpetajate kindlustunne tõusis ja iseseisvus kasvas. Tagasisidestamise peamiseks viisiks on positiivne tagasiside. Seega võib öelda, et leidis kinnitust ka Landsbergi (2003) väide, et juhendamine on juhendatava töötulemuste ja õpivõime arendamine eeskätt läbi tagasiside andmise ja motiveerimise. Käesoleva töö autor leiab, et toetusviise võiks veel täpsemalt uurida.

Kolmandaks uurimisküsimuseks oli „Kui piisavaks peavad algajad õpetajad tuge, mis nad on mentoritelt saanud?“. Ka see uurimisküsimus sai vastuse. 22. küsitlusele vastanud algajast õpetajast, kellel on olnud mentor, hindas kokku 73% ehk 16 vastanut saadud toe täiesti piisavaks või pigem piisavaks ja veel 4 õpetajat (18%) andis hinnanguks nii ja naa. Seega on töö autori hinnangul küsitlusele vastanud mentoriga õpetajate tööalane motivatsioon kõrgem kui mentorita õpetajatel, kuna nad on saanud rohkem toetust (Thomas et al., 2019).

Neljas uurimisküsimus „Millist täiendavat tuge algajad õpetajad ootavad mentorilt?“ sai vastuse. Algajad õpetajad ootavad mentorilt täiendavat tuge kogemuste, teadmiste, uute mõtete ja nõuannete näol ning toetust raskuste või arusaamatuste tekkimisel ja konstruktiivset tagasisidet. Oodatud on reaalsed soovitusel, elulised kogemused, materjalid ja soovitusel kirjandusele olulistel teemadel, näiteks toimetulek erinevate erivajadustega.

Käesolevas uurimuses esinesid mõningad piirangud. Valim on mõnevõrra kallutatud, kuna osalemise oli vabatahtlik. Oluline piirang on kindlasti valimi valikut tehes puudu jäänud täpsustus- kõik uurimuses osalenud algajad õpetajad ei pruugi vastata õpetaja kvalifikatsiooninõuetele. Uurimuse tulemuste põhjal ei saa teha üldistusi, kuid annab võimaluse saada ettekujutuse, millist tuge algajad õpetajad mentoritelt ootavad. Selle informatsiooni põhjal on võimalik planeerida edasisi põhjalikumaid uurimusi antud teemal. Samuti on piiranguks, et mõned vastused võivad olla tingitud ka Google Forms eripärast, et iga rida peab täidetud saama, mistõttu ei pruugi kõik valikus olla taotluslikud.

Töö autoril puudus varasem kogemus kvantitatiivse uuringu vallas, seega kulus nii ankeedi väljatöötamisele kui ka andmete analüüsimisele planeeritust rohkem aega. Töö autor peab praktiliseks väärtuseks saadud oskusi ja kogemusi kvantitatiivse uurimuse läbiviimisel. Töö praktilise väärtusena võib välja tuua ka selle kasulikkuse praegustele ja tulevastele mentoritele, sest käesolevast uurimusest selgus, millist tuge algajad õpetajad soovivad.

Tänu sõnad

Täna kõiki algajaid õpetajaid, kes leidsid aega ja olid nõus uurimuses osalema. Samuti täna lasteaedade direktoreid, kes edastasid algajatele õpetajatele palve osaleda uurimuses või teavitasid mind, et nende õpetajad on pikema tööstaaziga. Täna Liisi, kes aitas ingliskeelse resümee koostamisel.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kasutatud kirjandus

- Darling-Hammond, L. (2010). Recruiting and retaining teachers: Turning around the race to the bottom in high-need schools. *Journal of Curriculum and Instruction*, 4(1), 16-32.
- Dias-Lacy, S.L., Guirguis, R.V. (2017). Challenges for New Teachers and Ways of Coping with Them. *Journal of Education and Learning*, 6(3), 265–272.
- Donaldson, S. I., Ensher, E. A., & Grant-Vallone, E. J. (2000). Longitudinal examination of mentoring relationships on organizational commitment and citizenship behavior. *Journal of Career Development*, 26(4), 233-249.
- Ehrich, L. C, & Hansford, B. (1999). Mentoring: Pros and cons for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 37(3), 92-107.
- Eisenschmidt, E. (2006). *Kutseaasta kui algaja õpetaja toetusprogrammi rakendamise Eestis*. Sotsiaalteaduste dissertatsioonid, 25. Tallinn: Tallinna Ülikooli Kirjastus.
- Eisenschmidt, E., & Poom-Valickis, K. (2010). Õpetaja kutseaasta ning selle roll algaja õpetaja professionaalses arengus. V-R. Ruus, & E-S. Sarv (Koost), *Õpetaja esmaharidus. Olukord ja probleemid 21. sajandi algul* (lk 146-158). Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Eller, D. (2015). *Mentorite ja algajate kutseõpetajate arusaamad mentori rollist ja ülesannetest ning ootused mentorkoostööle kutseaasta alguses*. Publitseerimata magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool.
- Evans, L. (2010). Õpetaja kutsealane areng Inglismaal: tänapäevased probleemid ja prioriteedid. V-R. Ruus, & E-S. Sarv (Koost), *Õpetaja esmaharidus. Olukord ja probleemid 21. sajandi algul* (lk 76-87). Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Hirsijärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Medicina.
- Kaljuve, M. (2010). Suundumused Soome õpetajahariduses. V.-R. Ruus, & E-S. Sarv (Koost), *Õpetaja esmaharidus. Olukord ja probleemid 21. sajandi algul* (lk 67-75). Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Kutseaasta* (s.a.). Külastatud aadressil <https://www.tlu.ee/hti/haridusinnovatsiooni-keskusopetajate-akadeemia/kutseaasta>
- Landsberg, M. (2003). *Juhendamise kunst*. Tallinn: Varrak.
- Lepp, L., Remmik, M., Leijen, Ä., & Karm, M. (2014). Läbi raskuste tähtede poole: doktoritööde juhendajate kraadiõpingute kogemused ja nende seosed juhendamispähtlikaga. *Eesti haridusteaduste ajakiri*, 2(2).
- Maisla, D. (2007). *Õpetaja esimene tööaasta*. Tallinn: OÜ Iduleht.

- Markus, K. (2013). *Mentorlus Kuressaare Täiskasvanute Gümnaasiumis ja selle tõhustamise võimalused*. Publitseerimata magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool.
- Meijer, P.C. (2013). Kogenud õpetaja praktiline teadmine õpetajakoolituse osana. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, 1(1), 8-24.
- Merlevede, P. E., & Bridoux, D. C. (2004). *Mastering Mentoring and Coaching with Emotional Intelligence*. Cambridge: Cambridge Printing.
- Mitchell, S. N., Reilly, R. C., & Logue, M. E. (2009). Benefits of collaborative action research for the beginning teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25, 344-349.
- New Teacher Center (2016). *New teacher development for every inning*. Külastatud aadressil <https://newteachercenter.org/wp-content/uploads/NewTeacherDevelopmentEveryInning.pdf>
- Puskar, K. (2013). *Algajate kutseõpetajate hinnangud enda kohanemisele esimesel tööaastal kahe kutsekooli näitel*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu: Tartu Ülikool.
- Ragins, B.R., & Cotton, J.L. (1999). Mentor Functions and Outcomes: A Comparison of Men and Women in Formal and Informal Mentoring Relationships. *Journal of Applied Psychology* 84(4), 529-550.
- Ruus, V-R., & Sarv, E-S. (Koost). (2010). *Õpetaja esmaharidus. Olukord ja probleemid 21. sajandi algul*. Tallinn: Tallinna Ülikool.
- Talts, L. (1999). Alus- ja alghariduse missioonist. I. Kraav, & J. Mikk (Toim), *Haridus ja kasvatusväärtused ühiskonnas* (lk 196-201). Tartu: Tartu Ülikooli pedagoogika osakond.
- Thomas, L., Tuytens, M., Moolenaar, N., Devos, G., Kelchtermans, G., & Vanderlinde, R. (2019). Teachers' first year in the profession: the power of high-quality support. *Teachers and Teaching*, 25(2), 160-188.
- Truss, M. (2018). *Alustavate lasteaiaõpetajate tööga kohanemine ja toimetulek esimestel tööaastatel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool.
- Tõnismäe, E., & Gern, H. (2008). *Juhendamine ja mentorlus*. Tallinn: Äripäev.
- Wai-Packard, B. (s.a.). *Definition of Mentoring*. Külastatud aadressil http://ehrweb.aaas.org/sciMentoring/Mentor_Definitions_Packard.pdf
- Vanassche, E. & Kelchtermans, G. (2016). A narrative analysis of a teacher educator's professional learning journey. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), 355-367.

- Watkins, P. (2005). The Principal's Role in Attracting, Retaining, and Developing New Teachers: Three Strategies for Collaboration and Support. *A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 79(2), 83-87.
- Õpetajate koolituse raamnõuded (2000). *Riigi Teataja I 2000*, 87, 575. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032011015>
- Õun, M. (2015). *Koolijuht algaja õpetaja toetajana koolikeskkonnas kohanemisel*. Publitseerimata magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool.
- Üksvärav, R. (2008). *Organisatsioon ja juhtimine*. Tallinn: TTÜ Kirjastus.

Lisa 1. Küsitlus algajale õpetajale

Lp. vastaja!

Olen Tartu Ülikooli koolieelse lasteasutuse õpetaja õppekava 3. kursuse üliõpilane ja koostan bakalaureusetööd, mille eesmärk on välja selgitada, kas ja millist tuge saavad Tartu linna ja maakonna koolieelsete lasteasutuste algajad õpetajad mentoritelt õpetajate enda hinnangul. Küsimustele vastamine võtab aega umbes 5 minutit. Esitatavatel küsimustel pole õigeid ega valesid vastuseid, oluline on vaid vastaja arvamus. Andmed on anonüümsed ja neid kasutatakse ainult uurimistöö eesmärgil.

Küsimuste korral palun kirjutada kaidim@hotmail.com

Kui vastate 5. küsimusele eitavalt, suunduge otse edasi 16. küsimuse juurde.

Ette tänades

Kaidi Mäe

1. Vanus

- ☐ Kuni 30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ Üle 60

2. Pedagoogiline tööstaaž (täisaastates)

- ☐ Alla aasta
- ☐ 1 aasta
- ☐ 2 aastat
- ☐ 3 aastat

3. Töötan

- ☐ Tartu linnas
- ☐ Tartu maakonnas

4. Olen võtnud osa kutseaasta programmist

☐ Jah

☐ Ei

5. Esimesel tööaastal oli mul mentor

☐ Jah

☐ Ei

6. Sain mentori ise valida

☐ Jah

☐ Ei

7. Koostöö mentoriga sujus

1 - halvasti, 2 - pigem halvasti, 3- nii ja naa, 4 - pigem hästi, 5 - hästi

	1	2	3	4	5	
Halvasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hästi

8. Mentor oli vajadusel kättesaadav

1 - väga harva, 2 - pigem harva, 3- nii ja naa, 4 - sageli, 5 - alati

	1	2	3	4	5	
Väga harva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alati

9. Suhtlesin mentoriga

☐ Otse (näost näkku)

☐ Telefoni teel

☐ E-kirja teel

☐ Muu: _____

12. Mentorilt sain toetust järgmistel teemadel

	Vähe	Pigem vähe	Nii ja naa	Pigem palju	Palju
Õppe- ja kasvatustegevuste planeerimine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Õppe- ja kasvatustegevuste läbiviimine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laste arengu analüüsimine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lastevanematega suhtlemine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Õppe- ja kasvukeskkonna kujundamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analüüsi teostamine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kui vastasite viimasele küsimusele "Muu", siis palun täpsustage

Teie vastus

13. Mentorilt sain järgmist tagasisidet

	Väga harva	Pigem harva	Nii ja naa	Pigem tihti	Tihti
Positiivne tagasiside	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konstruktivne kriitika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negatiivne tagasiside	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Mentorilt sain järgmist tagasisidet

	Väga harva	Pigem harva	Nii ja naa	Pigem tihti	Tihti
Positiivne tagasiside	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konstruktivne kriitika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negatiivne tagasiside	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Hinnang mentorlusprogrammist saadud teadmistele

	Väga vähe	Pigem vähe	Ei oska öelda	Pigem palju	Väga palju
Uued kogemused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oskuste lihvimine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uued töövõtted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uued mõtted/ideed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teine vaatenurk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julgustus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Hinnang mentorluse jooksul toimunud arengule

	Väga väike	Pigem väike	Ei oska öelda	Pigem suur	Väga suur
Isiklik areng	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töölane areng	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enesehinnangu tõus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iseseisvus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kindlustunne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Minu ootused mentorile

	Ei ole oluline	Pigem ei ole oluline	Ei oska öelda	Pigem oluline	Oluline
Usaldusväärsus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empaatiilisus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannatlikkus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pingetaluvus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriitikataluvus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motiveeritus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajaplaneerimisoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuulamisoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huumorimeel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtlemisoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eneseteadlikkus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Minu ootused mentorlusele

	Ei ole oluline	Pigem ei ole oluline	Ei oska öelda	Pigem oluline	Oluline
Isiklik areng	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töölane areng	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uued kogemused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oskuste lihvimine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uued töövõtted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uued mõtted/ideed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teine vaatenurk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julgustus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enesehinnangu tõus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Millist täiendavat tuge sooviksite mentorilt?

Teie vastus

19. Kui oleksite ise algajale õpetajale mentor, siis millele pööraksite rohkem tähelepanu?

Teie vastus

SAADA ÄRA

Seejärel andis Google Forms vastajale kinnitussõnumi: „Aitäh vastamast! Teie vastused on salvestatud.“

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kaidi Mäe,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose
Algajate õpetajate juhendamine mentorite poolt Tartu linna ja maakonna koolieelsetes
lasteasutustes õpetajate endi hinnangul,
mille juhendaja on Hasso Kukemelk,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni
autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu
Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i
litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada
ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni
autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega
isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Kaidi Mäe

21.05.2019